

**Función Pública**

Concepto 308491 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000308491

Radicado No.: 20236000308491

Fecha: 24/07/2023 05:06:55 p.m

Bogotá D.C.

REF: NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Convención colectiva. RAD.20232060610152 del 09 de junio de 2023.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual presenta una serie de interrogantes sobre la convención colectiva de trabajo suscrita entre el SENA y SINTRASENA, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

En lo referente a la convención colectiva de trabajo, la Ley 6 de 1945^[1] establece:

“ARTÍCULO 46.- Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo durante su vigencia. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o agrupación de sindicatos cuyos afiliados excedan a la tercera parte del total de trabajadores de la empresa o empresas respectivas, las normas de la convención se extienden a todas las personas, sean o no sindicalizadas, que trabajen o lleguen a trabajar en la empresa o empresas correspondientes.

Las convenciones entre patronos y sindicatos, cuyo número de afiliados no exceda del límite indicado, y los pactos entre patronos y trabajadores, no sindicalizados, solamente serán aplicables a quienes los hayan celebrado o adhieran posteriormente a ellos.

Las decisiones arbitrales sobre conflictos colectivos de trabajo tienen la misma fuerza de las convenciones colectivas, en los términos y con el alcance respectivo que se indican en el presente artículo” (Resaltado y subrayas fuera de texto).

Conforme a lo anterior, los trabajadores oficiales se regulan en material laboral por lo establecido en el contrato de trabajo, el reglamento interno, y dada su condición para suscribir convenciones colectivas, también se sujetan a lo establecido en las mismas. Sus derechos mínimos se encuentran establecidos en la Ley 6 de 1945, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 1919 de 2002. Cabe subrayar que estos mínimos pueden ser mejorados entre las partes en el contrato laboral de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo. En virtud de lo anterior, en el contrato, la convención y el reglamento estará contemplado todo lo relacionado con la relación laboral, derechos, deberes, salarios, prestaciones sociales, estímulos, entre otros

De igual manera, la Corte Constitucional mediante Sentencia C- 902 de 2003, con ponencia del doctor Alfredo Beltrán Sierra expresó:

“Entendida así la convención colectiva, puede decirse que se trata de un acto jurídico de forzoso cumplimiento entre quienes lo suscriben, es decir, entre quienes se encuentra ligados por una relación laboral, so pena de incurrir en responsabilidad por su incumplimiento, según lo dispone el artículo 468 del Código Sustantivo del Trabajo. Esto es, se encuentran obligados tanto el empleador como los trabajadores, como quiera que se trata del cumplimiento de convenios que resultan de una negociación colectiva, en los cuales se establecen las condiciones rectoras de los contratos de trabajo que continúan en cabeza de cada uno de los afiliados hasta la terminación del contrato, evento en el cual desaparece la responsabilidad.”. (Resaltado y subrayas fuera de texto)

Posteriormente, mediante Sentencia C-314 de 2004, con ponencia del Doctor Marco Gerardo Monroy Cabra, al resolver sobre la constitucionalidad de los artículos 16 y 18 del Decreto 1750 de 2003, “por el cual se escinde el Instituto de Seguros Sociales y se crean Empresas Sociales de Estado” señaló en torno al derecho de presentar convenciones colectivas, lo que a continuación se transcribe:

“(…) También es sabido que mientras los empleados públicos se vinculan a la administración a través de una relación legal y reglamentaria, los trabajadores oficiales lo hacen mediante contrato de trabajo que se rige por normas especiales. Consecuencia de dicha diferenciación es que, bajo la legislación actual, los trabajadores oficiales están autorizados para negociar convenciones colectivas de trabajo, destinadas a mejorar los privilegios mínimos consignados en la ley, mientras que los empleados públicos no poseen tal privilegio, no obstante estar autorizados para conformar sindicatos”. (Resaltado y subrayas fuera de texto)

Ahora bien, en lo que hace referencia a las cláusulas favorables al trabajador, el Decreto 1083 de 2015^[2] establece:

“ARTÍCULO 2.2.30.3.5 Incorporación de cláusulas favorables al trabajador. En todo contrato de trabajo se consideran incorporadas, aunque no se expresen, las disposiciones legales pertinentes, las cláusulas de las convenciones colectivas o fallos arbitrales respectivos, y las normas del reglamento interno de la entidad, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador”. (Resaltado y subrayas fuera de texto)

De acuerdo con la norma transcrita, se precisa que dentro de las condiciones laborales, se tendrán en cuenta las cláusulas pactadas en las convenciones colectivas o en los fallos arbitrales, así como, en las normas del reglamento interno de trabajo siempre que sean más beneficiosas para el trabajador.

Así las cosas, los trabajadores oficiales se regulan en material laboral por lo establecido en el contrato de trabajo, el reglamento interno, y dada su condición para suscribir convenciones colectivas, también se sujetan a lo establecido en las mismas.

De lo anterior podemos determinar que los derechos como salarios, prestaciones sociales y estímulos entre otros y deberes de la relación laboral, se encuentran en el contrato de trabajo, convenciones colectivas, el reglamento y las decisiones arbitrales, por lo que, estos instrumentos otorgan a las partes parámetros que deben ser implementados en el marco de la relación laboral.

Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia C- 902 de 2003, con ponencia del Doctor Alfredo Beltrán Sierra expresó:

“Entendida así la convención colectiva, puede decirse que se trata de un acto jurídico de forzoso cumplimiento entre quienes lo suscriben, es decir, entre quienes se encuentra ligados por una relación laboral, so pena de incurrir en responsabilidad por su incumplimiento, según lo dispone el artículo 468 del Código Sustantivo del Trabajo. Esto es, se encuentran obligados tanto el empleador como los trabajadores, como quiera que se trata del cumplimiento de convenios que resultan de una negociación colectiva, en los cuales se establecen las condiciones rectoras de los contratos de trabajo que continúan en cabeza de cada uno de los afiliados hasta la terminación del contrato, evento en el cual desaparece la responsabilidad. Ello es así, si se tiene en cuenta que las convenciones colectivas son el instrumento que mejor encarna el derecho colectivo, el cual, en palabras de esta Corporación “se presenta en el ámbito constitucional, como el derecho regulador de una esfera de libertad en cabeza de los patronos y los trabajadores, originada especialmente en el reconocimiento constitucional de los derechos al trabajo, a la asociación sindical, a la negociación colectiva y a la huelga, para que unos y otros, en forma organizada, contribuyan a la solución pacífica de los conflictos laborales, y promuevan y realicen la defensa de los derechos e intereses que le son comunes, según la particular situación que ocupan en la empresa, y las relaciones que surgen de sus condiciones de dadores o prestadores de trabajo”. (Subrayas y resaltado fuera de texto)

En este mismo sentido, la oficina jurídica del Ministerio del Trabajo, mediante concepto número 222182 del 23 de diciembre de 2014, concluyó:

“Teniendo en cuenta lo expuesto, esta Oficina estimaría que cuando una Convención colectiva de trabajo se encuentra vigente en todas sus partes en condiciones económicas normales, el Empleador se encontraría obligado a cumplir con lo allí pactado. Lo anterior, en tanto una vez es signada por el Empleador y la(s) correspondiente(s) organización(es) sindical(es), es de obligatorio cumplimiento para ambas partes, pues, en

caso de incumplimiento enfrentarían la sanción establecida en el artículo 468 del Código Sustantivo del Trabajo...”

De esta manera y conforme a lo expresado anteriormente, me permito dar respuesta a sus interrogantes de la siguiente manera:

¿Puede el SENA proceder a la provisión de los cargos vacantes de la planta de trabajadores oficiales en las especialidades de conductor y operario de almacén, conforme a la nomenclatura de cargos de que trata el artículo 108 de la convención colectiva de trabajo vigente y en las condiciones establecidas en el proceso de reclutamiento, inscripción y concursos que para estos efectos contempla la misma norma convencional?

Los acuerdos establecidos en la convención colectiva, rigen para los trabajadores oficiales; de tal manera que las cláusulas que se dispongan en la misma, serán incorporadas al contenido del contrato de trabajo suscrito entre el trabajador y el empleador, encontrándose las partes obligadas a darle estricto cumplimiento.

Esta característica en la cual se exhorta al empleador a cumplir las cláusulas registradas en los pactos colectivos, asegura asimismo la efectividad de las normas convencionales y el derecho colectivo que atañe a los trabajadores.

Debe la Secretaría General del SENA a través del Grupo de Relaciones Laborales, respetar la definición que acorde con las necesidades del servicio de la entidad y en el marco de las facultades legales que les han sido conferidas, hacen los Subdirectores de Centro para la provisión de los cargos que requieren por necesidades del servicio en la denominación de conductores y/u operarios de almacén?

Se reitera la respuesta dada en el punto anterior, en el sentido de que la relación de los trabajadores oficiales se rige por lo que se encuentra establecido en la convención colectiva, como fruto del acuerdo entre las partes.

¿Conforme a las necesidades que demanda el cumplimiento de la misión y objetivos del SENA, para la ampliación de la planta de trabajadores oficiales de la entidad, se requiere, autorización previa del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), como equivocadamente lo ha sostenido la administración del SENA?

Sobre el particular tenemos que, los trabajadores oficiales se vinculan mediante un contrato de trabajo, el cual regula el régimen del servicio que va a prestar, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones aplicables; las cuales están regidas por normas especiales que consagran un mínimo de derechos laborales; sin que para su vinculación se requiera efectuar concursos de méritos.

La relación laboral del trabajador oficial con la administración tiene implicaciones bilaterales, esto es, significa en principio un acuerdo de voluntades para fijar o modificar las condiciones de trabajo tales como la jornada laboral, los salarios, las prestaciones sociales, los términos de duración del contrato, que bien pueden hacerse realidad individualmente o mediante convenciones colectivas firmadas con los sindicatos de este tipo de servidores.

En este orden de ideas y para responder a su interrogante, el proceso de selección de los trabajadores oficiales al servicio del Estado, no se encuentra reglamentado, como si lo está la provisión de los empleos públicos de carrera administrativa; de tal manera que como se enunció anteriormente, al encontrarse regulados los trabajadores oficiales en material laboral, por lo establecido en el contrato de trabajo, el reglamento interno o la convención colectiva, no es requerimiento acudir a esta entidad para adelantar un proceso de ampliación de planta, ni el Departamento emite conceptos favorables al respecto.

Si requiere profundizar en otro tema en particular relacionado con las políticas de empleo público y directrices para integración de los planes institucionales y estratégicos al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Alessandro Saavedra Rincón

Revisó:Maia Borja.

NOTAS DE PIE DE PAGINA

[1] Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.

[2] Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 01:10:53